ISSN 1710-2324

Reg@rds travail

Revue orientée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail

Travail Québec

Volume 2, numéro 2 Automne 2005

Mot de la rédaction

En cet automne 2005, Regards sur le travail vous propose un article sur l'insertion de la génération dite numérique dans la « nouvelle économie ». L'auteur, M. Jacques Hamel, cherche à savoir si - au terme d'études avancées dans les domaines des biotechnologies, du multimédia et de l'informatique - l'insertion des jeunes de la génération numérique dans l'orbite du travail correspond aux caractéristiques prêtées à la culture tec hno-médiatique.

L'équipe de la revue a également recensé trois recherches sur des sujets aussi variés que le cheminement des femmes québécoises sur le marché du travail, les déterminants de la durée des expériences de travail autonome ainsi que les impacts dans les conventions cdlectives de l'entrée en vigueur de la loi du 1 % et des clauses de formation de la main-d'œuvre.

Enfin, chers lecteurs, nous aimerions vous lire. Nous vous invitons à nous soumettre un résumé d'une page ou deux d'un article original portant sur le domaine du travail. N'hésitez pas à aller consulter notre appel de communications à Regards@travail.gouv.qc.ca pour en savoir davantage.

Bonne lecture!

L'équipe de la revue

SOMMAIRE

Mot de la rédaction

Article de fond

La génération numérique dans l'orbite du travail 2

Résumés de recherches

La loi du 1 % et les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives du secteur privé au Québec 12

Le cheminement notable des femmes québécoises sur le marché du travail : une tendance irréversible? 14

Les déterminants de la durée des expériences de travail autonome au Canada 16

Démarches vécues en entreprises

Genfoot inc. (Montréal) : des innovations régulières pour accroître la productivité 18

Prévost Car inc. (Sainte-Claire) : l'amélioration continue dans un cadre de concertation transforme la productivité 21

Analyse d'un événement

La 93e Conférence internationale du travail : quelques faits saillants 24

Politique éditoriale 28

2007-02505/

Article de fond

La génération numérique dans l'orbite du travail[1]

par Jacques Hamel, professeur titulaire
Caroline Dawson et Maxime Marcoux-Moisan, M. Sc.

Département sociologie, Université de Montréal
Observatoire Jeunes et Société, INRS – Urbanisation, Culture et Société

En s'appuyant sur les résultats d'un sondage en ligne et sur l'analyse de récits d'insertion, on cherche à savoir si – au terme d'études avancées dans les domaines des biotechnologies, du multimédia et de l'informatique, couronnées ou non par un diplôme – l'insertion des jeunes de la génération numérique dans l'orbite du travail correspond aux caractéristiques prêtées à la culture techno-médiatique issue de l'exploitation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Cet article dresse ainsi un certain état des lieux en se penchant notamment sur l'exercice de l'emploi dans la nouvelle économie, censée engendrer une société du savoir mue par la flexibilité, l'innovation et la mobilisation des connaissances.

Préambule

Cet article s'intéresse à l'insertion professionnelle des jeunes de la génération numérique. Cette génération englobe, selon André Gorz (2003) et Don Tapscott (1998), les individus aujourd'hui âgés de 8 à 28 ans, c'est-à-dire nés entre janvier 1977 et décembre 1997. Ces personnes forment la première cohorte démographique ayant immanquablement gravité dans l'orbite de l'informatique, des jeux vidéo, des progiciels et des technologies liées à Internet.

L'article cible plus précisément les jeunes qui, après avoir baigné dans les nouvelles technologies, ont décidé d'en faire une carrière en axant leurs études collégiales ou universitaires vers les domaines de pointe de ce qu'on appelle « nouvelle économie » et, plus largement, « société du savoir » fondée sur les développements fulgurants de la science et de la technique.

Sur la base d'un sondage en ligne et de l'analyse de récits d'insertion, l'article qui suit cherche à répondre aux deux questions suivantes :

1) Les études et les diplômes liés aux domaines de la société du savoir et de la nouvelle économie sont-ils des facteurs d'insertion dans le marché du travail?

2) Les emplois liés à ces domaines possèdent-ils les caractéristiques de la culture qui est issue de l'exploitation des nouvelles technologies en entreprise et qui est censée sous-tendre la nouvelle économie en combinant des savoirs et des techniques de haut niveau?

Éléments de problématique

Qu'est-ce que la nouvelle économie et la société du savoir?

Selon David et Foray (2002 : 14), la société du savoir est issue d'une croissance économique axée sur « l'approfondissement continuel de la part du capital intangible constitué d'investissement sous la forme d'éducation, de recherche et développement, d'information et de formation ».

[1] Cet article est issu d'une recherche financée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et à laquelle ont collaboré Bjenk Ellefsen, Madeleine Gauthier, Marc Molgat, Claude Trottier et Mircea Vultur.

Le succès des économies nationales et des entreprises dépendrait donc au premier chef de l'aptitude à créer et de la capacité d'exploiter sans cesse non seulement les connaissances scientifiques et technologiques, mais également les « connaissances sur la manière d'organiser et de gérer les activités économiques, notamment celles qui sont liées à l'application des nouvelles découvertes scientifiques et technologiques » (Steinmueller, 2002 : 160). Dans cette perspective, le savoir contribue à l'économie en favorisant les gains de productivité, la création et la croissance de nouvelles entreprises, la naissance et le développement de nouveaux domaines d'application et, finalement, l'évolution des modes d'organisation et de gestion indispensable à l'exploitation efficace des nouvelles connaissances.

À bien des égards, l'informatique et les biotechnologies sont exemplaires de la nouvelle économie et, de ce fait, de la société du savoir. En effet, les technologies informatiques ont généré, et continuent d'engendrer, des outils permettant la production et la circulation rapides de l'information – par l'entremise d'Internet et de techniques infographiques capables de « simuler la réalité » à la vitesse de l'éclair. Les biotechnologies, quant à elles, sont en voie d'allier l'électronique et la biologie afin de créer des techniques susceptibles de reproduire les mécanismes de la vie.

L'informatique et les biotechnologies ont largement contribué à la création et à l'essor de nouvelles branches de l'économie comme le multimédia, le commerce électronique, les progiciels ainsi que l'industrie basée sur « l'application de la science et de l'ingénierie et l'utilisation directe ou indirecte et innovatrice d'organismes vivants, à l'état naturel ou modifiée, pour la production de biens et de services ou l'amélioration de procédés » (Savard, 2002 : 2).

Dans ce contexte, on voit fleurir un discours en vertu duquel la société et le marché du travail d'aujourd'hui s'appuient immanquablement sur les développements incessants des nouvelles technologies. Selon ce discours, les « emplois hautement qualifiés » de la « nouvelle économie » que représentent le multimédia, l'informatique et les biotechnologies nécessiteraient par conséquent des études avancées et des formations continues permettant d'acquérir les compétences de pointe requises.

Au Québec, par exemple, les recteurs ne manquent pas d'affirmer que les universités « visent à assurer aux jeunes Québécoises et Québécois une formation qui soit non seulement à la hauteur de leurs aspirations, mais *absolument essentielle* à leur insertion dans la nouvelle économie, c'est-à-dire dans une économie du savoir de plus en plus globalisée » (CREPUQ, 2001, nous soulignons).

L'expression *nouvelle économie* s'est imposée dans l'usage pour désigner les secteurs économiques fondés sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et le capital intangible que représente le « savoir », c'est-à-dire les connaissances en phase avec les développements scientifiques et techniques de pointe que permet la circulation rapide et constante de l'information.

La nouvelle économie, basée sur un savoir en perpétuelle ébullition et sur l'exploitation des nouvelles connaissances, requiert par définition la capacité de s'adapter à tout changement. La flexibilité et la mobilité des employés et de la main-d'œuvre font recette dans les modes d'organisation et de gestion du travail de la nouvelle économie.

Cette dernière correspond selon de nombreux auteurs à une économie : 1) de forte croissance; 2) issue de la production et de la diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication qui, en son sein, font office de vecteurs; 3) axée sur les emplois qui exigent une grande qualification; 4) réglée par la flexibilité du travail et du marché du travail; 5) fondée sur des capitaux privés et libérés de toutes entraves; 6) liée à un mode de gestion des entreprises rythmé par des décisions et des stratégies issues de la circulation rapide de l'« information » (voir Gadrey, 2000 et 2003).

La nouvelle économie est souvent associée à la société du savoir. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication tissent les réseaux foisonnants qui organisent la société du savoir et constituent sa force motrice. Selon Manuel Castells (2001 : 14), la « société en réseaux » englobe la nouvelle économie représentée « par la commercialisation de biens et de services par les sociétés.com », qui correspond à la Net-économie ou à la *digital economy*.

Elle désigne en vérité la « culture techno-médiatique de l'excellence scientifique et technologique qui provient essentiellement de la mégascience et du monde universitaire » (Castells, 2001 : 79) et qui orchestre dorénavant non seulement le travail, mais aussi la vie individuelle et sociale, de façon à les rendre « naturellement flexibles et adaptables, qualités essentielles pour survivre et prospérer dans cet environnement qui change vite » (Castells, 2001 : 9).

Dans cette perspective, des auteurs, parmi lesquels Don Tapscott (1998), établissent une certaine corrélation entre la culture techno-médiatique issue de l'exploitation des nouvelles technologies et les caractéristiques organisationnelles des entreprises de la nouvelle économie et de la société du savoir. Le tableau suivant fait état de cette mise en parallèle.

CULTURE TECHNO-MÉDIATIQUE		CARACTÉRISTIQUES ORGANISATIONNELLES DE LA NOUVELLE ÉCONOMIE
innovation	flexibilité	structure moléculaire et flexible
	ouverture d'esprit	partage d'idées et collaboration
	capacité à s'adapter	innovation constante
	mobilisation des connaissances	capacité à résoudre des problèmes

Nouvelle économie, jeunes et génération numérique

En raison de leur âge, les jeunes d'aujourd'hui sont immanquablement « tombés dans la potion numérique dès leur naissance », selon la formule lapidaire qu'Hervé Sérieyx (2002 : 8) utilise pour affirmer qu'ils forment le groupe social le plus directement concerné par la nouvelle économie. En effet, ils constituent la première génération mise en relation dès son plus jeune âge – tant sur le plan individuel que scolaire – avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication ainsi que la transmission du savoir que permet Internet. En conséquence, la jeunesse actuelle peut être qualifiée de première « génération numérique », puisqu'elle est née de la *digital economy* sur laquelle se fondent les « emplois hautement qualifiés » que font miroiter une société du savoir – ou « économie des connaissances » – continuellement animée par les développements techniques et scientifiques (Tapscott, 1998; Sérieyx, 2002).

Les diplômés universitaires des domaines de pointe que sont, par exemple, le multimédia, l'informatique et les biotechnologies, apparaissent dans cette perspective comme les jeunes les plus aptes à s'insérer sans difficulté dans le marché du travail et dans la société du savoir. Ces experts certifiés, forts de connaissances et de compétences de haut niveau, détiendraient le passeport donnant accès à des « emplois hautement qualifiés » axés sur la flexibilité, l'innovation et la mobilisation des connaissances. Qu'en est-il réellement?

Une enquête sur l'insertion de la génération numérique

Une recherche sur l'insertion professionnelle de jeunes ayant terminé avec succès des études collégiales ou universitaires orientées vers les domaines de la nouvelle économie a été mise en chantier dans l'intention de répondre à cette question. Sous l'angle théorique, l'insertion professionnelle se conçoit comme une trajectoire complexe et non linéaire, composée de diverses activités : recherche d'emploi, occupation d'emploi, chômage, formations d'appoint et inactivité (Trottier, 2000).

La population étudiante ciblée

Nous avons cherché à savoir si les jeunes de la génération numérique, rompus aux nouvelles technologies et dotés d'une formation collégiale ou universitaire appropriée, s'intégraient dans une nouvelle économie et dans une société du savoir caractérisées par une ouverture à la mobilisation de la connaissance, à la flexibilité et à l'innovation.

À cette fin, nous avons ciblé dans cette étude les étudiants, diplômés et non diplômés, inscrits aux programmes des cégeps et des universités québécoises expressément liés aux biotechnologies, à l'informatique et au multimédia : biochimie, microbiologie, informatique, techniques d'intégration multimédia et techniques spécialisées en biotechnologie. L'étude vise les étudiants dont l'inscription à l'un ou l'autre de ces programmes a eu lieu au cours de la période de cinq ans comprise entre 1996 et 2001, ce qui permet d'obtenir une vision longitudinale de leur insertion professionnelle.

La population universitaire susceptible d'être touchée par l'étude[2] est ainsi composée des étudiants inscrits au programme de baccalauréat en biochimie et en informatique de l'Université de Montréal et de leurs homologues de l'Université Laval inscrits aux programmes de baccalauréat en biochimie, en microbiologie et en informatique.

---

[2] L'enquête s'intéresse aux étudiants des collèges (cégeps) et des universités de deux régions jugées représentatives de la structure économique québécoise. Ces deux régions, ceinturant les villes de Québec et de Montréal, sont de grands centres urbains et tiennent lieu de pôles économiques au Québec. Québec a vu se développer un important secteur de biotechnologies, tout en restant un important maillon dans la structure du marché du travail québécois grâce à une concentration de la fonction publique sur son territoire. Montréal, de son côté, constitue un pôle économique indéniable et attire une importante part des entreprises de la nouvelle économie liées aux biotechnologies et au multimédia. Les villes de Québec et de Montréal offrent également une concentration de petites et de grandes entreprises appartenant aux secteurs ciblés par l'enquête.

Quant aux étudiants des collèges, ils sont liés aux programmes Techniques d'intégration multimédia du Cégep de Lévis-Lauzon et du Collège de Maisonneuve ainsi qu'aux programmes spécialisés en biotechnologie de ce même établissement et du Cégep de Sainte-Foy, les seules institutions à offrir de telles formations au Québec.

La génération numérique sondée en ligne

L'enquête s'est intéressée aux étudiants inscrits à ces programmes collégiaux et universitaires dans l'intention de savoir : 1) si leurs études ont été couronnées par les diplômes convoités; 2) s'ils évoluent dans les domaines pour lesquels ils ont été formés et qui se révèlent être les figures de proue de la nouvelle économie. L'enquête avait pour but de répondre à la première question de recherche : les études et les diplômes liés aux domaines de la société du savoir et de la nouvelle économie sont-ils des facteurs d'insertion dans le marché du travail?

On a d'abord invité, par courrier, l'ensemble de la population (n = 6 464) à collaborer à un sondage afin d'établir l'état des lieux. Le sondage en ligne est vite apparu comme un excellent moyen d'atteindre cette population puisque, sans conteste « adepte de la potion numérique », c'est-à-dire férue d'informatique, elle semble par définition ouverte à collaborer à la recherche par ce moyen.

Le sondage en ligne[3] cherchait à mettre en lumière la proportion des étudiants : 1) qui ont obtenu un diplôme dans les domaines du multimédia et des biotechnologies; 2) qui, depuis la fin de leurs études, ont évolué dans des entreprises de la nouvelle économie; 3) qui, au moment du sondage, occupaient des emplois en entreprise dans ces domaines.

Sur l'ensemble de la population ciblée, 5857 candidats ont pu être joints, tandis que 607 n'ont pu l'être parce qu'ils avaient changé d'adresse sans en avoir informé leur institution collégiale ou universitaire.

Parmi les candidats joints, 1 447 personnes ont bien voulu répondre au sondage en ligne. Ce groupe se compose de 806 hommes (55,7 %) et de 641 femmes (44,3 %). Le taux de réponse au sondage en ligne s'élève à 24,7 %, ce qui est nettement supérieur au taux de 10 % qui a valeur de norme dans ce nouveau domaine méthodologique que sont les *web survey*. En ce qui concerne le domaine d'études des répondants, 758 d'entre eux (52,4 %) étaient inscrits dans les programmes collégiaux et universitaires associés aux biotechnologies, tandis que les 689 autres (47,6 %) étaient engagés dans les programmes de multimédia et d'informatique.

Les résultats du sondage en ligne

La majorité des répondants, soit 940 étudiants (65 % de la population), déclare détenir le diplôme convoité lors de l'inscription à l'un de ces programmes, tandis que les autres, soit 507 individus (35 %), ne l'ont pas obtenu. Précisons à ce sujet qu'au moment du sondage, de nombreux répondants poursuivaient des études en ayant déjà un diplôme à leur actif.

En matière de travail, 716 répondants (49,5 %) affirment occuper un emploi qui correspond au domaine de leurs études, tandis que les autres, au nombre de 731 (50,5 %), déclarent ne pas travailler dans la sphère d'emploi correspondant à la formation reçue. On observe que 78,5 % de ceux qui travaillent dans le domaine auquel ils se destinaient sont diplômés; les 21,5 % restants ne possèdent pas le diplôme spécialisé qu'ils convoitaient.

Forts de la légitimité conférée par une reconnaissance officielle, 59,8 % des diplômés s'engagent dans le domaine auquel les préparaient leurs études, tandis que les 40,2 % restants reconnaissent que leur emploi n'est pas lié au diplôme acquis au collège ou à l'université. Les taux ne varient guère en fonction du sexe des répondants : 61,8 % des diplômés, contre 57,5 % des diplômées, travaillent dans un domaine lié à leurs études.

[3] Le sondage en ligne a été réalisé du 15 mai au 30 août 2003, en fonction du rythme du courrier envoyé aux sujets et des rappels téléphoniques effectués. Les répondants ont collaboré à l'étude en visitant un site conçu par la firme MultiSpectra. Les entrevues destinées à recueillir les récits d'insertion ont quant à elles été menées en parallèle du sondage à partir du 15 juin, sur la base d'un schéma d'entrevue précisément élaboré au préalable.

Par ailleurs, la majeure partie des jeunes diplômés qui ne travaillent pas dans le domaine auquel les préparaient leurs études ont suivi une formation en biochimie (57,6 %) ou en microbiologie (58,3 %); cela s'explique probablement en partie par le fait que plusieurs de ces étudiants poussent leurs études jusqu'aux cycles supérieurs. En outre, parmi les diplômés en multimédia, nombreux sont ceux dont l'emploi actuel ne correspond pas à leur domaine d'études. En effet, plus de la moitié de ceux-ci (65 %) a déclaré ne pas occuper un emploi correspondant à la formation reçue. Toutefois, cette proportion, établie sur la base d'un sondage effectué au début de l'été, pourrait diminuer avec le temps, considérant la probabilité croissante d'obtenir un emploi au fil des mois consécutifs à la fin des études.

Notons aussi que parmi les diplômés, 67,2 % déclarent n'avoir jamais travaillé dans leur domaine de qualification depuis la fin de leurs études. En contrepartie, 22 % des non-diplômés affirment avoir déjà travaillé, comme stagiaires ou détenteurs d'emploi, dans le domaine auquel les préparaient leurs études, en dépit du fait que celles-ci n'aient pu être couronnées par un diplôme.

Parmi les 27 %[4] de diplômés qui déclarent n'avoir jamais travaillé dans le domaine auquel leurs études les préparaient, une large majorité (79,9 %) détient un diplôme universitaire. Cette forte proportion trouve vraisemblablement son explication dans le fait que la plus grande partie de ces diplômés (60,6 %) est formée en biochimie (93 individus) ou en microbiologie (61 individus), domaines où le baccalauréat ne suffit pas et où les diplômés de maîtrise sont nombreux. Notons par ailleurs que 72,7 % des diplômés en multimédia n'ont jamais obtenu d'emploi dans le domaine de leur spécialité peu de temps ou longtemps après avoir complété leurs études avec succès.

Le sondage en ligne cherchait aussi à mettre en évidence les difficultés auxquelles se sont heurtés nos répondants au cours de la recherche d'un emploi lié à leur domaine d'études.

On constate d'entrée de jeu que les difficultés diffèrent selon le domaine choisi. Le «manque d'expérience» est en effet surtout évoqué par les jeunes des domaines de l'informatique et du multimédia. Cet obstacle est rencontré par 62,7 % des premiers et par 52 % des seconds. En revanche, les étudiants en biochimie ne semblent pas s'être heurtés en très grand nombre à cette difficulté.

Tous domaines d'études confondus, de 86 à 92 % de nos interlocuteurs affirment que la méconnaissance de la langue anglaise n'a pas représenté un obstacle dans leur recherche d'emploi. De même, ils ne considèrent pas le « nombre élevé d'heures de travail » exigé comme un problème affectant leur insertion professionnelle : en fait, de 87,5 à 96,6 % des jeunes interrogés affirment ne pas y voir une difficulté susceptible de compromettre leur entrée sur le marché du travail. Les salaires et les conditions de travail peu attrayants ne sont perçus comme un problème que par une proportion de répondants qui oscille entre 21 et 33,3 %.

Force est donc de constater que de nombreux représentants de la génération numérique détiennent des emplois qui ne correspondent pas au domaine auquel les préparaient leurs études. De surcroît, dans certains cas, le diplôme ne démarque pas nécessairement les candidats qui cherchent à s'intégrer dans la nouvelle économie englobée dans la société du savoir, contrairement à ce que laisse croire le discours formulé à ce sujet.

Les récits d'insertion dans la nouvelle économie

Dans la foulée du sondage en ligne, l'enquête s'intéresse à l'insertion de la génération numérique dans les entreprises des biotechnologies, de l'informatique et du multimédia. Elle cherche à cerner, plus précisément, le type d'emploi, les conditions de travail, les droits et les obligations qui sont dévolus aux jeunes travailleurs. À cette fin, seuls les individus gravitant dans l'orbite de la nouvelle économie – diplômés ou non – sont devenus candidats à une entrevue destinée à retracer le parcours exact de leur insertion professionnelle.

[4] 67,2 % x 40,2 % = 27 %

La population de la génération numérique en voie d'insertion

Le sondage en ligne a révélé que 716 jeunes de la génération numérique étudiée travaillent dans leurs domaines de qualification, lesquels sont intimement associés à la nouvelle économie et à la société du savoir. Ce nombre a été filtré selon un « échantillonnage par choix raisonné[5] », permettant de représenter judicieusement la proportion des hommes et femmes inscrits dans les domaines d'études considérés, la population inscrite à l'un ou l'autre des programmes ciblés et la répartition des étudiants selon les cycles d'études et les institutions auxquelles ils se sont inscrits dans l'intention de s'adonner à l'informatique, au multimédia et aux biotechnologies.

Sur cette base, 135 entrevues ont été effectuées. Elles ont pris la forme de récits d'insertion (Demazière et Dubar, 1997). L'analyse exposée ici cherche à établir si l'insertion de la génération numérique dans les entreprises associées à la nouvelle économie se déroule dans le respect des caractéristiques prêtées à la culture « techno-médiatique de l'excellence scientifique et technologique » (Castells), marquée par la mobilisation de la connaissance, la flexibilité et l'innovation.

Quelques résultats de l'analyse des récits d'insertion

Il ne saurait être question ici d'exposer l'analyse complète des récits d'insertion. Nous allons nous limiter, dans cet article, à envisager l'insertion professionnelle de la génération numérique sous l'angle de l'exercice de l'emploi en entreprise[6], qui sera brièvement examiné afin de savoir s'il possède les qualités de la culture que Castells associe à la société du savoir mue par la nouvelle économie.

Dans le domaine de l'informatique, le travail en équipe constitue en entreprise le mode de production privilégié. Les informaticiens doivent donc pouvoir communiquer facilement. L'esprit d'initiative et la capacité de contribuer individuellement au programme de l'équipe s'ajoutent aux aptitudes nécessaires pour travailler de concert avec d'autres personnes. Les entreprises appellent leurs employés à changer continuellement d'occupation et de tâche afin de participer à l'avancée des projets dans le respect des échéances. La mobilité d'une entreprise à l'autre semble également requise par ce milieu. Le mode de travail en vigueur est loin de déplaire à nos interlocuteurs : il leur permet d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences, tout en les amenant à partager leur savoir dans le feu de l'action. La capacité de s'adapter à tout changement est donc valorisée dans leurs rangs. Il est évident que la flexibilité et la mobilité correspondent à des pratiques d'entreprise – voire à une culture – qui relèvent d'une « organisation en réseaux » (Castells, 1998).

Le travail en équipe constitue également le fer de lance des entreprises du multimédia. Les artisans de ce secteur doivent savoir communiquer afin de travailler en équipe, dans un climat de bonne entente et d'entraide. Or, la collaboration entre collègues de travail découle de la nécessité de s'acquitter des tâches à brève échéance. L'esprit d'entraide naît donc du besoin pressant d'unir les efforts de chacun pour résoudre les problèmes que posent la réalisation d'un nouveau produit ou l'utilisation de nouveaux moyens techniques. Les relations hiérarchiques et d'autorité en vigueur peuvent alors s'estomper momentanément. Il arrive aussi que les jeunes artisans du multimédia soient confinés à des tâches individuelles.

---

5 L'échantillonnage est dit raisonné « lorsqu'il est imposé à l'échantillon d'avoir une structure identique à celle de la population mère pour un certain nombre de facteurs dont on pense qu'ils influencent le phénomène étudié. Pour chaque modalité des différents caractères qualitatifs retenus pour décrire ces facteurs, l'échantillon doit contenir un nombre précis d'individus présentant cette modalité » (Marques et Hounouvou, 2000 : 21).

6 En plus de cet aspect, l'analyse s'emploie à cerner la valeur que les jeunes de la génération numérique confèrent à leur emploi, à leur employeur et à leurs collègues de travail, tout en s'étendant à leurs considérations à l'égard de l'argent, des syndicats et du domaine au sein duquel ils gravitent dans l'orbite de la nouvelle économie. Voir Bjenk ELLEFSEN, Caroline DAWSON, Jacques HAMEL et Maxime MARCOUX-MOISAN, 2005, *L'insertion de la génération numérique dans la nouvelle économie : analyse descriptive*, Rapport de recherche, Observatoire Jeunes et Société, INRS – Urbanisation, Culture et Société.

Pour certains d'entre eux – principalement les contractuels –, ces tâches sont réalisées à l'extérieur de l'entreprise, de telle sorte que les échanges se font rares. Les bureaux à « aire ouverte » sont plus ou moins propices à la communication – les propos restant souvent étrangers au travail –, et nombreux sont les techniciens qui se concentrent sur leurs tâches en s'isolant de leur entourage, baladeur rivé sur la tête. L'image de la table de billard trônant au cœur de l'entreprise, couramment utilisée pour souligner la nature ludique de l'organisation du travail propre à la nouvelle économie, n'a jamais été mentionnée par nos interlocuteurs, qui considèrent qu'associer le jeu aux emplois des nouvelles technologies relève tout simplement d'une chimère.

Les techniciens en biotechnologie doivent pour leur part être capables de travailler en équipe, de communiquer, de faire preuve d'autonomie et de sens des responsabilités. Le comportement qu'on attend d'eux fait directement appel à ces qualités, qui doivent s'enraciner profondément dans leur personnalité. Toutefois, les tâches qui sont confiées à ces techniciens font rarement appel à des connaissances et compétences autres que celles qu'ils utilisent de façon routinière. La responsabilité de ces travailleurs se limite à entreprendre et à réaliser ces opérations répétitives de leur propre chef, ce pour quoi les employeurs leur font confiance. Le travail des biochimistes se déroule selon un mode assez semblable. Ils ne doivent pas compter leurs heures de travail, ils ont à se montrer polyvalents et enclins à travailler sous pression.

Les biochimistes doivent également jongler avec la flexibilité et la mobilité, mais de façon plus passive que les travailleurs de l'informatique et du multimédia. En effet, le changement de tâche ou de projet leur est dicté par leurs supérieurs et ne correspond donc pas à une décision prise de leur propre chef. La mobilité se limite dans leur cas à l'ascension professionnelle verticale.

Si la flexibilité et la mobilité caractérisent le travail des microbiologistes et des techniciens en biotechnologie, elles sont perçues par eux de façon négative et apparaissent sous la contrainte. En effet, être flexible correspond, dans leur cas, à un accroissement des tâches de subalterne.

Conclusion et interprétation

Au bout du compte, répondre à la deuxième question de recherche nous mène à nuancer singulièrement le portrait selon lequel la nouvelle économie – voire la société du savoir – générerait des «emplois hautement qualifiés » basés sur les développements incessants de la science et de la technique et dans lesquels on valorise la flexibilité, l'innovation et la mobilisation des connaissances.

En effet, le tableau suivant montre que la « culture » censée rendre la génération numérique « naturellement flexible et adaptable [afin de] survivre et prospérer dans un environnement qui change vite » (Castells, 2001 : 9) marque à des degrés divers les domaines associés à la nouvelle économie.

	CULTURE TECHNO-MÉDIATIQUE		
	FLEXIBILITÉ	**INNOVATION**	**MOBILISATION DES CONNAISSANCES**
MULTIMÉDIA	+	-	+
INFORMATIQUE	+	+	+
BIOTECHNOLOGIE	-	-	-

L'analyse révèle en outre que cette culture est loin de donner à la nouvelle économie un « caractère ludique ou festif » (Tremblay, 2003 : 181). Les employés au service des entreprises se voient plutôt confier des tâches multiples, ils doivent acquérir sans cesse de nouvelles connaissances et compétences en plus d'accepter de changer d'affectation sans rechigner, au nom de la flexibilité, de l'innovation et de la mobilisation des connaissances.

La flexibilité, l'innovation et la mobilisation des connaissances donnent également lieu à la « flexploitation », que Pierre Bourdieu (1998) voit à l'œuvre dans la nouvelle économie. Elles correspondent selon lui à un nouveau « mode de domination » à l'intérieur duquel elles apparaissent, pour la génération numérique, comme « allant de soi » ou « naturelles », avec la force de la « fatalité ». Bourdieu associe la « flexploitation » à une violence symbolique favorisant « l'exploitation du travail », « la gestion rationnelle de l'insécurité » et « l'annulation de la force de se révolter » qui assombrissent de nos jours l'insertion professionnelle des jeunes de la génération numérique.

Cette « flexploitation » ne semble toutefois pas avoir fait naître ici les « dissidents du numérique » que Gorz (2003) repère en France et dans d'autres pays d'Europe.

Selon lui, la génération numérique, incapable de s'insérer de plain-pied dans la nouvelle économie, affiche sa dissidence à l'égard de l'emploi, voire du « travail hautement qualifié » propre à l'économie des connaissances. Continuellement en butte à la précarité et à la flexibilité qui prévalent dans ce milieu, « l'élite du numérique » tire sa révérence après avoir momentanément connu son heure de gloire. Quant au « prolétariat », il se compose de « jeunes diplômés qui refusent de tout sacrifier à la carrière, des self-entrepreneurs qui ne travaillent qu'à temps partiel parce qu'ils n'ont pas beaucoup de clients ou parce qu'ils refusent de se battre à corps perdu pour se faire une place sur le marché » (Gorz, 2003 : 91). Jetant un regard aigu sur son époque, Gorz y décèle de nouvelles valeurs nées de la flexibilité, de l'innovation et de la mobilisation des connaissances qui caractérisent la nouvelle économie.

Les jeunes adoptant ces valeurs « ont tendance à refuser de grimper les échelons, à préférer plus de temps libre à plus d'argent, à transformer leur emploi à temps plein en emploi à temps réduit et à se débarrasser de l'éthique du travail... [Cela a selon eux] cent fois plus de valeur que le travail du programmeur hyper-compétitif qui se dépense sans compter pour Microsoft, JavaScript ou les hypertextes » (Glotz, 1999, cité par Gorz, 2003 : 92).

Au Québec, la génération numérique à l'œuvre dans la nouvelle économie ne semble pas, pour l'instant, compter de dissidents dans ses rangs. Les jeunes qui gravitent dans son orbite semblent se plier, de gré ou de force, à la culture techno-médiatique en vigueur, qui correspond à la « potion numérique » dans laquelle « ils sont tombés depuis leur naissance »...

Références bibliographiques

BOURDIEU, P., 1998, « La précarité est aujourd'hui partout », dans Contre-feux, Paris, Liber-Raisons d'agir, p. 95-101.

CASTELLS, M., 2001, La galaxie Internet, Paris, Fayard.

CASTELLS, M., 1998, La société en réseaux, Paris, Fayard.

CONFÉRENCE DES RECTEURS ET PRINCIPAUX DES UNIVERSITÉS DU QUÉBEC (CREPUQ), 2001, Les universités et les engagements du sommet du Québec et de la jeunesse : le lien de confiance sera-t-il brisé?, mémoire présenté au Sommet du Québec et de la jeunesse.

DAVID, P. A. et D. FORAY, 2002, «Une introduction à l'économie et à la société du savoir », Revue internationale des sciences sociales, no 171, p. 13-27.

DEMAZIÈRE, D. et C. DUBAR, 1997, Analyser les entretiens biographiques : l'exemple des récits d'insertion, Paris, Nathan.

GADREY, J., 2003, «La nouvelle économie : un mythe techno-libéral », dans D.-G. TREMBLAY et D. ROLLAND (dir.), La nouvelle économie : Où? Quoi? Comment?, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 11-26.

GADREY, J., 2000, Nouvelle économie, nouveau mythe, Paris, Flammarion.

GORZ, A., 2003, L'immatériel : les dissidents du numérique, Paris, Galilée.

MARQUES, E. et D. HOUNOUIVOU, 2000, La contribution de l'échantillonnage pour le contrôle des dispositifs médicaux, Projet DESS « UV MM », Université de technologie de Compiègne, http://www.utc.fr/~farges/dess_tbh/99-00/UV/ECQ/ECQ.htm

SAVARD, F., 2002, La biotechnologie et l'emploi au Québec : quelques constats et projets d'analyse futurs du CETECH, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH).

SÉRIEYX, H., 2002, Jeunes et entreprises : des noces ambiguës, Paris, Eyrolles.

STEINMUELLER, E. W., 2002, « Les économies fondées sur le savoir : leurs liens avec les technologies de l'information et de la communication », Revue internationale des sciences sociales, no 171, p. 159-173.

TAPSCOTT, D., 1998, Growing Up Digital : The Rise of the Net Generation, Toronto, McGraw-Hill.

TREMBLAY, D.-G., 2003, « Nouvelles formes de travail, nouvelles modalités d'apprentissage dans l'économie du savoir : que nous apprend le cas du multimédia au Québec? », dans D.-G. TREMBLAY et D. ROLLAND (dir.), La nouvelle économie : Où? Quoi? Comment?, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 159-185.

TROTTIER, C., 2000, «Le rapport au travail et l'accès à l'emploi stable, à temps plein, lié à la formation : vers l'émergence de nouvelles normes? », dans G. FOURNIER et B. BOURASSA (dir.), Les 18 à 30 ans et le marché du travail, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 35-57.

Résumés de recherches

La loi du 1 % et les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives du secteur privé au Québec

par Marcel Parent[1]

Ce mémoire de maîtrise porte sur l'évolution des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives du secteur privé au Québec depuis l'adoption de la loi du 1%. La recherche consiste à analyser les effets d'une politique publique sur les acteurs du marché du travail. L'intérêt de cette recherche vient du fait que le législateur a adopté en 1995 la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. D-7.1) qui, de 1998 à 2003, obligeait les employeurs dont la masse salariale était supérieure à 250 000 $ (et de plus de un million de dollars à compter de janvier 2004) à dépenser l'équivalent de 1% de celle-ci en formation.

Ainsi, l'étude tente de voir si la mise en œuvre de la loi du 1% a provoqué des changements dans les clauses de formation continue, et ce, dans les entreprises syndicalisées du secteur privé comptant plus de 50 employés.

Afin de vérifier les hypothèses de recherche, le chercheur a utilisé les données compilées par le ministère du Travail au dépôt des conventions collectives à Québec.

Les résultats de recherche indiquent que la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. D-7.1) a eu une incidence positive sur le nombre de conventions collectives du secteur privé au Québec ayant des clauses de formation de la main-d'œuvre. Dans le tableau suivant, on peut observer, dans une perspective longitudinale, l'évolution de la fréquence des conventions collectives ayant au moins une clause de formation continue :

Fréquence des conventions collectives ayant au moins une clause de formation de la main-d'œuvre au Québec dans le secteur privé (1980-2003)

Année	1980	1985	1990	1995	1998	1999	2000*	2001*	2002*	2003
Fréquence (%)	31,5 %	26,4 %	30,9 %	36,4 %	38 %	50 %	56 %	47 %	54 %	47 %

* Rappelons que les données disponibles de 1980 à 1995 proviennent de l'étude de R. Morissette. Les données des années 2000-2002 sont partielles parce que la compilation du ministère du Travail est incomplète. Source des données : ministère du Travail, Service d'analyse des conventions collectives.

[1] L'auteur détient une maîtrise en relations industrielles à l'Université de Montréal et complète présentement son Barreau.

La mise en œuvre de la loi du 1% – qui a été adoptée en 1995 – a provoqué une augmentation du nombre de clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives des entreprises comptant plus de 50 employés dans le secteur privé au Québec. Cette augmentation est suffisamment constante de 1999 à 2003 pour permettre de conclure que la loi du 1% a eu un effet sur la fréquence annuelle des clauses de formation de la main-d'œuvre.

La recherche montre qu'il y a un lien entre la taille d'une entreprise et la présence de clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives puisque plus la taille de l'entreprise est grande, plus il y a de chances que la convention collective contienne une clause de formation continue.

De plus, les résultats de recherche illustrent que le fait d'être affilié à une centrale syndicale a une incidence positive sur le nombre de conventions collectives ayant des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les entreprises comptant plus de cinquante employés dans le secteur privé de la province de Québec. Ainsi constate-t-on que les syndicats indépendants ont une propension beaucoup moins grande à négocier des clauses de formation continue. Par la suite, la recherche établit que la durée de vie des conventions collectives n'a pas d'incidence sur la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre, contrairement à ce que proposait l'hypothèse de départ.

Enfin, l'analyse qualitative des clauses de formation continue vient confirmer l'hypothèse de recherche selon laquelle le contenu des conventions collectives peut aller au-delà des exigences minimales du contenu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. D-7.1). Dans la recherche, cela s'est surtout manifesté par une augmentation accélérée du nombre de comités bipartites de formation de la main-d'œuvre et par la mise en œuvre d'une prime à la formation à l'employé qui la donne.

Par ailleurs, notons que l'existence de cette prime à la formation n'apparaît nulle part dans la revue de la documentation et que cette recherche a permis de révéler l'existence de ce type de clause de formation continue.

L'intérêt de cette recherche réside dans le fait qu'elle analyse les répercussions d'une politique publique sur l'évolution des conventions collectives du secteur privé au Québec en ce qui concerne l'enjeu de la formation continue. La présente recherche s'inscrit dans la continuité des recherches de Voyer (1991), Morissette (1993) et de Charest (1998).

Pour avoir davantage d'information sur cette recherche, le lecteur est invité à consulter le mémoire de maîtrise de Marcel Parent, déposé en février 2005. Le mémoire s'intitule «La loi du 1% et les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives du secteur privé au Québec ». Il est disponible à la Faculté des études supérieures de l'Université de Montréal. Cette recherche a été réalisée sous la direction de monsieur Jean Charest, professeur à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

Références bibliographiques

CHAREST, J., 1998, «Les syndicats et la formation de la main-d'œuvre dans le secteur privé au Québec au cours des années 90 », Le Marché du travail, octobre p.6-10 et 73-76.

MORISSETTE, R., 1993, «Évolution de l'intérêt pour la formation dans les conventions collectives québécoises de 1980 à 1992 », Le Marché du travail, juillet p.6-10 et 63-72.

VOYER, O., 1991, « À l'heure de la formation, la situation des syndiqués au Québec », Le Marché du travail, février, p. 5-10 et 85-91.

Le cheminement notable des femmes québécoises sur le marché du travail : une tendance irréversible?

par Luc Cloutier[1]

Cet article aborde la question de l'intégration des femmes québécoises au marché du travail depuis les 25 dernières années. Puisque les femmes ont progressivement et massivement accédé à l'emploi rémunéré durant cette période, il s'avère pertinent de jeter un regard sur leur cheminement tant du point de vue quantitatif (leur présence en nombre) que du point de vue qualitatif (la qualification qu'elles détiennent). L'article met en perspective trois grands facteurs susceptibles d'expliquer l'ascension des femmes dans le marché du travail : la réduction de la taille des ménages, l'augmentation notable du niveau d'éducation et l'importance des industries de services dans l'économie. Une discussion traite également de ces facteurs sous l'angle de la prédominance éventuelle des femmes sur le marché du travail dans un horizon rapproché. Cette prédominance pourrait être à la fois quantitative (nombre d'emplois occupés) et qualitative (postes qui exigent une haute qualification).

À partir des données statistiques sur l'emploi et la qualification provenant de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, de celles de l'Institut de la statistique du Québec en matière de projections démographiques et des données administratives portant sur le nombre de diplômés aux différents cycles de formation, des observations sont effectuées au regard de l'intégration des femmes québécoises au marché du travail. Des études québécoises, américaines et européennes viennent également appuyer les constats, notamment en ce qui a trait à une éventuelle prédominance des femmes sur le marché du travail.

Depuis le milieu des années 1970, les Québécoises intègrent le marché de l'emploi de façon continue. Ainsi, en 1976, on comptait, parmi l'ensemble de l'emploi rétribué, environ trois femmes sur dix. Ce rapport est passé à presque cinq sur dix en 2003 (46,3 %). Encore plus manifeste, l'accroissement de l'emploi féminin durant cette période fut de 87,2 % comparativement à seulement 19 % chez les hommes. Et, contrairement aux idées reçues, la participation des femmes au marché du travail fut en majorité concentrée dans l'emploi à temps plein, plus de 60 % de l'emploi se trouvant dans cette catégorie. En effet, en 2003, un peu plus de quatre emplois à temps plein sur dix étaient détenus par des femmes.

Cette participation accrue a été grandement favorisée par une baisse notable de la taille des ménages québécois, ce qui a entraîné pour les femmes des responsabilités familiales moins grandes que par le passé. La taille moyenne des ménages diminue d'ailleurs depuis les 50 dernières années. Par exemple, elle était de 4,6 personnes en 1951, de 3,2 en 1976 et de seulement 2,4 en 2004. Par ailleurs, la croissance notable du secteur des services au cours du dernier quart de siècle fut là encore très profitable à l'entrée des femmes sur le marché du travail. Sur les 1 050 000 emplois créés de 1976 à 2003, un peu plus de 70 % ont été obtenus par des femmes. L'éducation joue aussi un rôle central dans l'intégration importante et constante des femmes au marché du travail. La participation des femmes au marché du travail serait plus grande au fur et à mesure que leur niveau d'éducation s'élèverait, ce que l'on observe au Québec durant le dernier quart de siècle. En 1981, seulement 17,3 % de la population féminine de 15 ans et plus détenait un diplôme ou un certificat d'études postsecondaires. Cette proportion a presque doublé quelque 20 ans plus tard, pour se fixer à 33 % en 2001. Signe encore plus manifeste sur le marché du travail, 42,9 % des femmes avaient un diplôme ou un certificat d'études postsecondaires en 1990; en 2002, cette proportion grimpait à 60 %.

---

[1] L'auteur est étudiant au doctorat, Département des sciences humaines appliquées, Université de Montréal.

En ce qui concerne les compétences détenues, les femmes ont donc rattrapé et même devancé les hommes puisqu'elles sont plus nombreuses que leurs homologues masculins à détenir des qualifications techniques ou universitaires. Sur la base de ce constat, il est possible d'avancer que, tôt ou tard, les femmes occuperont peut-être l'avant-scène du marché du travail. En ce sens, il y aurait lieu de croire en une éventuelle prédominance féminine quantitative et même qualitative.

Cette situation pourrait s'expliquer également par les besoins en main-d'œuvre qui semblent favoriser le secteur des soins de santé et d'assistance sociale, celui des services gouvernementaux de même que le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, des profils qui rejoignent davantage celui des femmes. Également, le vieillissement de la main-d'œuvre qualifiée semble toucher plus fortement les hommes, ce qui pourrait favoriser une plus grande participation des femmes âgées de 15 à 44 ans, beaucoup plus qualifiées que leurs homologues de la même tranche d'âge. Enfin, la baisse de l'activité professionnelle des hommes, leur plus importante participation aux tâches domestiques et une plus grande conciliation « travail-vie familiale » constituent d'autres facteurs susceptibles d'accroître la présence féminine sur le marché du travail québécois.

Cet article met en relief l'importance du phénomène de la féminisation du marché du travail québécois au cours des quelque 25 dernières années. Parallèlement, le niveau d'éducation des femmes a augmenté de façon notable. Certains indicateurs ou conditions laissent d'ailleurs présager une éventuelle prédominance des femmes sur le marché du travail. Celle-ci ne serait pas sans effet sur la réduction possible des inégalités de genre sur le marché du travail (salaire, statut d'emploi, trajectoire professionnelle, etc.). La présence des femmes sur le marché du travail devient ainsi une réalité incontournable dont il faut tenir compte pour comprendre les transformations des milieux de travail actuels et à venir.

Pour avoir davantage d'information sur cette recherche, le lecteur est invité à consulter la revue Dire, volume 14, n° 1, Automne 2004, p. 16-19

Référence bibliographique

CLOUTIER, L.,2004 « Le cheminement notable des femmes québécoises sur le marché du travail : une tendance irréversible? », Dire, vol. 14, no 1, automne, p. 14-17.

Les déterminants de la durée des expériences de travail autonome au Canada

par André Beaucage et Elmustapha Najem[1]

Le travail autonome a connu un essor remarquable au Canada. Son taux de croissance annuel moyen est supérieur à 4% durant les années 1980 et 1990 et on compte près de deux millions et demi de personnes dans ce statut d'emploi au début du troisième millénaire. Pour expliquer cette forte poussée du travail autonome, le défi n'est pas seulement de comprendre ce qui y amène davantage de personnes, mais aussi de cerner les conditions qui favorisent la rétention de celles qui s'y aventurent. Plusieurs chercheurs se sont intéressés aux explications possibles de la hausse des entrées dans ce statut d'emploi. Il y a toutefois encore peu de recherches canadiennes sur ce qui expliquerait la durée de ces expériences.

Les auteurs de cet article proposent une première évaluation empirique de facteurs qui pourraient favoriser la longévité du travail autonome et concourir ainsi à l'explication de sa croissance. Ils utilisent les données longitudinales du premier panel de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada. Le suivi des expériences de travail autonome de leur échantillon de 3 311 personnes est réalisé sur une base mensuelle et porte sur la première expérience entreprise par ces individus entre le premier janvier 1993 et le 31 décembre 1998. Des durées moyennes de 14 et 17 mois sont observées respectivement pour les expériences des femmes et des hommes de leur échantillon.

Dans une première étape de leur étude, des analyses de survie permettent d'estimer la probabilité qu'un mois additionnel de l'expérience de travail autonome se termine par une sortie vers un emploi salarié ou vers le chômage. Les résultats de ces analyses nous apprennent que les chances de survie chutent rapidement pendant les deux premières années pour ensuite se stabiliser progressivement. Le taux de survie tombe à 68% à la fin de la première année de l'expérience, à 35% à la fin de la troisième année et à un peu plus de 25% à la fin de la sixième année. Les risques de sortie du travail autonome des femmes sont plus élevés que ceux des hommes à partir de la deuxième année et entraîne ainsi une chute plus importante de leur taux de survie dans ce statut d'emploi. La différence entre les taux de survie des femmes et des hommes serait toutefois plus importante si on tenait aussi compte des sorties du marché du travail (inactivité).

Les auteurs procèdent dans une seconde étape à une évaluation des déterminants de la probabilité de sortie du travail autonome en utilisant le modèle de régression à risque proportionnel de Cox et en distinguant les cas des femmes de ceux des hommes. Le résultat le plus surprenant du modèle global de régression est que les femmes ont 16% moins de chances que les hommes de quitter le travail autonome pour un emploi salarié ou pour le chômage quand on tient compte des autres variables. Les analyses de régression révèlent aussi que les risques de quitter ce statut d'emploi augmentent avec la détérioration du contexte général du marché du travail canadien et selon le type de service rendu (groupe occupationnel) par le travailleur ou la travailleuse. Le niveau de scolarité n'est pas un déterminant significatif de leur réussite ou de leur échec, alors qu'une plus longue expérience du marché du travail diminue quelque peu les risques de quitter le travail autonome, surtout dans le cas des hommes.

---

[1] M. André Beaucage est professeur au Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais. Internet : andre.beaucage@uqo.ca. M. Elmustapha Najem est aussi professeur au Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais. Internet : elmustapha.najem@uqo.ca

Si le capital humain des travailleurs autonomes a un impact mitigé sur leurs chances de réussite, l'importance de leurs ressources financières contribue davantage à la longévité de leur entreprise. Quant aux femmes, ce sont surtout celles qui bénéficient de transferts gouvernementaux qui courent plus de risques d'abandonner leur expérience.

Enfin, les moyens mêmes de l'entreprise du travailleur autonome semblent être les meilleurs prédicteurs de sa survie, à savoir l'embauche d'aides salariées et pouvoir compter principalement sur le revenu du travail autonome sans devoir occuper concurremment un emploi salarié. Comme pour l'ensemble du modèle testé, l'impact de ces moyens sur la pérennité du travail autonome joue davantage dans le cas des hommes. Plusieurs variables associées à la sortie de ces derniers du travail autonome paraissent moins pertinentes pour expliquer la sortie des femmes. L'explication de la survie des entreprises des travailleuses autonomes semble se trouver ailleurs : Le support financier du conjoint ou son expérience du travail autonome ou de la gestion d'entreprise dont elles pourraient profiter? Une intégration plus partielle et moins rentable au marché du travail découlant de la réconciliation difficile des responsabilités familiales avec celles du travail?

Pour avoir davantage d'information sur cette recherche, le lecteur est invité à consulter le résumé d'un article publié en 2004 dans Les relations industrielles : jonction du passé et du présent / Industrial Relations - Where Tradition Meets the Future, Judy Haiven et al. (direction de), sélection de textes du 40e Congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles, ACRI-CIRA, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 107-131.

Démarches vécues en entreprises

Genfoot inc. (Montréal) : des innovations régulières pour accroître la productivité

Par Dalil Maschino[1]

Genfoot inc., fondée en 1898, compte aujourd'hui trois usines. Celle de Montréal se spécialise dans la production de bottes en utilisant le procédé de moulage par injection. Cette usine emploie près de 200 personnes. Celles-ci sont réparties en quatre équipes de travail. Trois d'entre elles travaillent du lundi au vendredi pendant des périodes de huit heures. Une autre travaille les fins de semaine, alors que les quarts de travail sont de douze heures.

Environ trois millions de paires de bottes sont produites chaque année. La production est constituée de petites séries, qui doivent souvent être livrées dans des délais très courts[2]. Aucune production ne commence sans une commande ferme préalable. L'essentiel (90 %) est exporté hors du Québec, 60 % des ventes totales se réalisant aux États-Unis. Les principaux clients sont des chaînes de magasins à grande surface.

Dans le secteur de la chaussure, les pays en développement exercent une forte concurrence, le commerce mondial de ce produit étant fortement libéralisé. Dans ce contexte, les responsables rencontrés estiment que, pour survivre, une usine de chaussures située au Canada doit avoir des coûts de main-d'œuvre qui ne dépassent pas 10 % de la valeur du produit.

Cela nécessite une forte automatisation des procédés, une haute efficacité des employés et des améliorations régulières pour accroître la productivité.

Les améliorations ont été mises au point sans investissements majeurs. Les principales mesures adoptées ont visé l'automatisation des procédés, la réduction du gaspillage, l'amélioration des méthodes de travail et la formation des salariés pour accroître leur efficacité. Elles n'ont pas nécessité de réorganisation importante du travail, mais les tâches des employés ont souvent été élargies ou enrichies. Au cours des dix dernières années, ces innovations ont permis le maintien d'emplois permanents à l'usine de Montréal.

Les améliorations techniques

Précisons que le processus de production débute par l'injection de composés élastomères pour mouler la base des bottes[3]. Un convoyeur achemine ensuite les bottes à une succession de postes de travail qui en assurent la finition. On y effectue la mise en place de la doublure en feutre dans la botte, le bavurage[4], l'étampage, la préparation puis la couture du collet et l'emballage dans les boîtes.

---

1 L'auteur est le directeur à la Direction des innovations en milieu de travail au ministère du Travail.

2 Une partie des commandes est liée au remplacement de modèles que les clients ont vendus au complet avant la fin de la saison.

3 Ces moules sont fixés sur des machines à injection qui tournent devant des salariés dont le rôle est d'en retirer la botte. Les matériaux utilisés sont des composés élastomères tels que le caoutchouc de synthèse et le chlorure de polyvinyle.

4 Le bavurage consiste à tailler le feutre de la doublure en supprimant l'excédent d'élastomère injecté qui dépasse de la botte.

Les gains de productivité résultent des améliorations techniques développées sur place de manière régulière[5]. Quelques exemples illustrent les innovations introduites. Ainsi, les employés ont instauré eux-mêmes le démoulage automatisé[6]. Cela libère une partie du temps des opérateurs affectés à ce poste, qui peuvent ainsi effectuer une tâche de plus, soit le bavurage. Les employés ont également trouvé une façon d'accroître la productivité à l'atelier de réparation et d'entretien des moules : ils ont en effet établi un système de canalisation réduisant considérablement le temps de refroidissement après l'injection, ce qui permet un démoulage plus rapide. La durée de ce cycle a ainsi été réduite de plus de 40 %.

La réduction du gaspillage

La production de chaussures par injection s'accompagne généralement d'un taux de rejet de 3 à 5 %. Chez Genfoot, cela se traduisait par une perte annuelle de 450 000 $. En effet, les matériaux de production n'étaient pas réutilisables parce que la doublure de polyester restait collée au composé élastomère de la botte. Un procédé mis au point en entreprise, à partir de la modification d'une machine assemblée en Italie, permet maintenant de séparer ces deux éléments. Ces matériaux peuvent ensuite être recyclés.

Par ailleurs, la production de petites séries différenciées entraînait la sous-utilisation des machines à injection. En effet, celles qui sont traditionnellement utilisées dans l'industrie ont douze stations de moulage ou plus, pour faciliter le refroidissement.

L'entreprise a pour sa part décidé d'aller à contre-courant avec de plus petites machines, dotées de six stations de moulage. Cette taille, peu courante dans l'industrie, a permis la pleine utilisation du matériel tout en diminuant les temps de mise en route de chaque série[7].

Les innovations ne donnent cependant pas toutes les résultats anticipés et certaines doivent parfois être abandonnées, notamment à cause des effets négatifs sur les conditions de travail. Tel fut le cas de la tentative de recyclage des canaux utilisés pour injecter la botte. Cette innovation permettait de récupérer ces « carottes » et de les réinjecter dans le granulateur, réduisant ainsi les pertes de matières premières. Toutefois, le bruit était difficile à supporter pour les employés, et l'entreprise a renoncé à ce changement.

Les autres changements dans les processus de travail

La méthode juste-à-temps a été introduite pour limiter les stocks et réduire l'espace d'entreposage. Elle permet aussi de moduler la production au rythme des commandes, mais elle nécessite une bonne planification de la main-d'œuvre. Son implantation n'a pas entraîné de mise à pied, les départs volontaires et une baisse de l'embauche ayant permis de faire les ajustements nécessaires.

Toutes les deux heures, une rotation des postes a maintenant lieu au sein de l'équipe chargée des opérations de finition, sauf dans les sections où les tâches demandent une dextérité manuelle ou des compétences particulières[8]. La rémunération à la pièce a été supprimée, car les machines et les convoyeurs imposent la même cadence à toute l'usine.

---

5 En 2002, Genfoot inc. a embauché un ingénieur kaizen.

6 Dans ce procédé, un bras mécanisé retire automatiquement la claque (partie inférieure de la botte) du moule.

7 Le temps nécessaire pour changer tous les moules d'une machine à injection est passé de 25 minutes en 1994 à 10 minutes en 2000.

8 C'est le cas à l'atelier d'usinage des moules, aux stations d'injection des bottes et à l'étape de couture des doublures (tissées sur place).

La consultation du personnel

Un comité consultatif d'usine a été établi pour favoriser, entre les employés et les cadres, les discussions sur les changements techniques et organisationnels envisagés. Il comprend huit membres de la direction ainsi que huit employés choisis par leurs pairs et il se réunit une fois par mois. De façon générale, aucun changement majeur n'est réalisé sans l'approbation de ce comité. Par exemple, l'ajout d'une équipe de fin de semaine, remplaçant un mode de fonctionnement selon lequel tous les employés étaient soumis à trois quarts de travail rotatifs de douze heures, a eu lieu après consultation.

De plus, les salariés sont encouragés à participer au processus d'amélioration grâce à un programme de suggestions, qui comprend une boîte à idées, un tableau d'honneur, un programme de récompenses non pécuniaires, un comité d'évaluation, etc.

Précisons enfin qu'un programme de formation a été établi pour renforcer les connaissances acquises par la pratique et donner aux employés une formation technique complémentaire. Cela permet, par exemple, à un mécanicien de devenir électromécanicien. Par ailleurs, les employés de l'usine de Montréal parlent quinze langues maternelles différentes. Pour faciliter l'usage du français et la communication au travail, des ateliers de francisation ont lieu sur place.

Les résultats obtenus et les principaux enseignements tirés de l'expérience

Les améliorations organisationnelles continues ont permis d'accroître la productivité. À titre d'exemple, en 2004, le coût de production d'une botte est inférieur de 27 cents (en dollars courants) à celui de la même botte en 1993. Ces mesures ont facilité le développement rapide de nouveaux produits par l'entreprise. Les contrôles de qualité ont été resserrés.

Enfin, le milieu de travail s'est amélioré : l'existence du dialogue avec les salariés, l'instauration d'un système de valorisation des suggestions ainsi que la mise en place d'une certaine rotation des postes sont autant d'éléments qui ont contribué à accroître le taux de rétention du personnel.

Dix années d'amélioration continue font ressortir que la mise en œuvre de cette méthode nécessite beaucoup de temps et de persévérance, car il n'y a pas de résultats substantiels immédiats. Son insertion dans la vie quotidienne au travail peut s'échelonner sur plusieurs années. Les méthodes de gestion participatives doivent régulièrement faire l'objet d'une attention particulière, surtout lorsque le travail d'équipe exige des membres qu'ils coopèrent plus que d'habitude. Par ailleurs, le savoir-faire externe est difficile à obtenir tant sur les plans technique qu'organisationnel et financier.

Enfin, plus les progrès avancent, plus la méthode d'amélioration par petits pas et sans déboursés majeurs est difficile à utiliser. Il existe en effet seize principaux points sur lesquels on peut agir pour réduire le coût de production d'une chaussure. Cependant, à mesure que les innovations sont introduites, la marge de manœuvre permettant d'apporter d'autres améliorations diminue. Enfin, l'amélioration continue ne peut pas faire disparaître une inconnue, soit l'évolution du prix des produits des concurrents situés dans des pays à bas salaires[9].

[9] Précisons que le coût de transport et le temps nécessaire pour acheminer les produits aux clients sont aussi des variables dont il faut tenir compte.

Prévost Car inc. (Sainte-Claire) : l'amélioration continue dans un cadre de concertation transforme la productivité

Par Dalil Maschino[1]

Prévost Car inc.[2] produit des maisons motorisées haut de gamme et des autocars[3]. Les trois quarts de la production sont exportés aux États-Unis. En 2005, l'entreprise emploie 1 200 personnes, dont 800 travaillent dans l'usine et 160 sont des employés de bureau. Les deux groupes sont régis par des conventions collectives différentes[4].

En 1992, la productivité à l'assemblage des véhicules et à la fabrication des pièces ne permettait pas d'obtenir la rentabilité désirée. En outre, les clients subissaient des retards dans la livraison et le moral des salariés était affecté par le taux élevé de défauts de production résultant des problèmes rencontrés dans le processus de production.

Ces problèmes avaient plusieurs causes. D'abord, les efforts de l'organisation portaient plus sur la conception des produits que sur le processus de fabrication. De plus, les défauts des pièces conçues par l'entreprise ralentissaient le flux de production.

Des autobus incomplets restaient donc sur les aires de stationnement pendant que les clients se plaignaient des retards dans la livraison. Les retouches ultérieures augmentaient les coûts et l'entreprise n'arrivait pas à répondre aux attentes de la clientèle quant à la qualité et au respect des délais.

Pour remédier à cette situation, Prévost Car inc. choisit, en 1994, de mettre en œuvre un processus d'amélioration continue faisant appel à la participation des employés. Une lettre d'entente à ce sujet fut incluse dans la convention collective des travailleurs d'usine.

Le processus de production

La production débute par la fabrication des côtés du châssis. Pendant ce temps, la charpente du toit de l'autobus est produite dans une autre section. Puis, ces deux composantes sont soudées à la main pour former un châssis complet. Ensuite, le moteur, les porte-colis[5], les planchers et les essieux sont progressivement installés[6]. Chaque autobus est déplacé vers des stations de travail successives où sont ajoutées des composantes et des pièces particulières, notamment en fonction des caractéristiques demandées par les clients[7]. En effet, pour répondre aux demandes de ses clients, Prévost Car inc. fabrique de petites séries de produits différenciés. Cette production ne permet pas d'automatiser certains procédés de fabrication et diminue l'intérêt économique d'installer une chaîne de montage mécanisée.

---

1 L'auteur est le directeur à la Direction des innovations en milieu de travail au ministère du Travail.

2 Une équipe patronale-syndicale de Prévost Car inc. a présenté cette démarche lors du Forum sur la productivité et l'emploi que le ministère du Travail a organisé les 14 et 15 mars 2005.

3 L'entreprise fabrique aussi des pièces de rechange et offre un service après-vente à ses clients. Prévost Car inc. détient aussi, depuis 1998, la compagnie Nova Bus située à Sainte-Thérèse, qui produit des autobus urbains.

4 Les travailleurs d'usine sont représentés par la section locale 911-TCA Québec du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA). Celui-ci est membre de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ). L'entreprise emploie par ailleurs 240 superviseurs et cadres.

5 Les porte-colis sont les compartiments situés au-dessus des sièges et dans lesquels les passagers placent leurs effets personnels.

6 Certaines composantes sont fabriquées sur place.

7 L'atelier de peinture permet de réaliser des teintes et des dégradés uniques.

Ce mode de production nécessite une logistique complexe. Il est sujet à des perturbations imprévues qui créent des goulots d'étranglement ralentissant le flux de production. En outre, l'importance des opérations manuelles et spécialisées ne permet pas de résoudre, par une simple amélioration de l'automatisation des procédés[8], les problèmes relevés. En revanche, cette particularité de la production laisse beaucoup de place à une amélioration des méthodes de travail et des procédés effectuée sans investissements majeurs.

Le système d'amélioration mis en place

La stratégie utilisée pour améliorer l'efficacité des processus de travail sans faire d'investissements majeurs a été l'application systématique d'une démarche d'amélioration. Cette méthode, le Système de production Prévost (SPP), repose sur la constitution de groupes d'amélioration et existe sous trois formes. L'envergure du problème à régler détermine le choix de la forme appropriée.

La première forme du SPP dure deux semaines. Le groupe d'amélioration comprend alors une vingtaine de participants. La seconde forme, le SPP Express, dure cinq jours. Elle comprend une dizaine de participants, dont un animateur et un leader. La dernière forme du SPP est constituée d'une équipe de suivi qui aborde aussi les points à améliorer dans les équipes de travail[9]. L'équipe de suivi comprend généralement cinq participants, dont un leader. Cette démarche d'amélioration peut s'échelonner sur une longue période, mais elle ne demande que d'une à deux heures de travail par semaine.

Les équipes de SPP ont pour mandat de trouver des solutions concrètes. Tous les deux jours, elles font un compte rendu de leur progression. Les demandes des employés affectés à une équipe SPP, en particulier celles qui concernent des renseignements nécessaires à l'exécution de leur travail, sont traitées en priorité.

Cette méthode d'amélioration continue a été appliquée à tous les processus de l'entreprise[10], dont les diverses étapes ont été décortiquées. Par ailleurs, on a progressivement fourni aux salariés des outils leur permettant de mieux travailler, qu'il s'agisse du réaménagement des postes de travail, du contrôle de la qualité ou des façons d'effectuer les tâches usuelles.

L'adaptation aux changements dans l'organisation du travail

De façon générale, l'examen des problèmes et l'élaboration des solutions se font en dix étapes. Plusieurs d'entre elles visent à obtenir un consensus en ce qui concerne les changements à introduire. En effet, les conclusions d'une équipe SPP doivent être appuyées par les employés qui vont les appliquer ou qui, de façon indirecte, auront à modifier leurs façons de faire.

L'introduction de ces transformations a été facilitée par le dialogue entre la direction de l'usine et celle du syndicat, sur la base de la convention collective. C'est au sein du comité des relations de travail que les parties discutent notamment « des moyens destinés à améliorer l'efficacité de travail et la qualité des produits en tenant compte des préoccupations des salariés en ce qui a trait à leur milieu de travail[11] ».

---

8 L'importance des aspects logistiques et humains dans ce processus de production est d'ailleurs l'une des raisons qui expliquent l'existence d'un seul quart de travail. En effet, cela permet d'éviter les problèmes que poserait le suivi du travail par des équipes successives.

9 L'équipe s'occupe aussi du suivi du 5S (acronyme d'un outil de travail répandu en Amérique du Nord). Cet outil sert à vérifier que chaque poste de travail est propre, en ordre et doté des instruments appropriés, placés au bon endroit.

10 Par exemple, un SPP a été conçu pour améliorer le recrutement du personnel. Cela a réduit de 80 % le temps nécessaire pour embaucher.

11 Extrait de l'annexe 6 de la convention collective des travailleurs d'usine.

De plus, les parties ont convenu, dans la convention collective, que des équipes multidisciplinaires comprenant des cadres pouvaient être mises sur pied pour réaliser des projets d'amélioration continue. La direction s'engage à transmettre au syndicat toute l'information pertinente concernant ces projets. Elle s'engage aussi à suivre de près l'implantation des changements qui touchent l'organisation du travail et les programmes de formation en découlant [12].

Les résultats et les principaux enseignements tirés de l'expérience

Plusieurs indicateurs témoignent du succès de cette démarche. Par exemple, le temps moyen du cycle de production a diminué de 50 %, tandis que la rotation des stocks à l'usine a augmenté de 318 %. La production s'élève à 5 véhicules par jour en 2003, alors qu'elle était de 1,4 véhicule en 1994. Mentionnons aussi la baisse de 158 % de la surface utilisée par véhicule produit et l'augmentation de 398 % de la rotation des stocks à l'usine de montage des véhicules.

D'autres résultats ne peuvent pas être illustrés par des chiffres. Tel est le cas du renforcement du sentiment d'appartenance parmi les salariés, de la fierté de livrer des produits de réputation mondiale ou de la satisfaction d'avoir des lieux de travail réaménagés sur la base de l'efficacité, de la santé et de la sécurité du travail.

Parmi les principaux enseignements tirés de ces dix années d'amélioration continue, on note tout d'abord que l'implantation d'un tel programme ainsi que son adoption par l'ensemble du personnel nécessitent beaucoup de temps. Il est donc important que la direction de l'entreprise envisage un horizon de quelques années avant que le changement et l'amélioration continue fassent partie de la culture organisationnelle, en dépit des dépenses et des efforts que cela demande. De plus, il est essentiel de réaliser un tel programme en concertation avec les employés et leur syndicat.

[12] Source : annexe 13 de la convention collective des travailleurs d'usine.

Analyse d'un événement

La 93e Conférence internationale du travail : quelques faits saillants

par Yves Hallée[1]

Du 31 mai au 16 juin 2005 se tenait, à Genève, la 93e session de la Conférence internationale du travail, qui a lieu annuellement au siège de l'Organisation internationale du travail (OIT). Lors de cette séance, les discussions ont notamment porté sur les conditions de travail et la promotion de l'emploi des jeunes. De ces entretiens découlèrent cinquante-deux conclusions, qui furent adoptées le 15 juin. Nous présenterons et commenterons dans cet article les plus importantes et pertinentes d'entre elles. Pour faciliter le traitement de ces conclusions, nous les avons regroupées sous certaines thématiques. Notons que deux représentants du gouvernement du Québec, invités à faire partie de la délégation canadienne, ont pris part aux travaux sur la promotion de l'emploi des jeunes.

La croissance économique et le progrès social

Les conclusions 20, 21, 22 et 31 rapportent qu'une croissance économique élevée et soutenue est une condition indispensable à la création d'emplois de qualité pour les jeunes. L'augmentation des investissements, des capacités de production et de la demande globale, dans un contexte de stabilité économique et politique, apparaissent comme des conditions essentielles à la création d'emplois. Afin de garantir des emplois décents et durables pour les jeunes, on évoque, parallèlement à cette croissance économique, l'importance de protections sociales appropriées, y compris toutes les mesures complémentaires permettant une embauche exempte de discrimination. En bref, on suggère que les politiques monétaires, budgétaires, commerciales et de sécurité sociale tiennent compte des objectifs de croissance économique forte et durable et de protection sociale.

Bien que ces intentions soient nobles et louables, il y a lieu de s'interroger sur l'adéquation possible des objectifs économiques et sociaux. Selon Sennett (2000), devant une économie soumise au marché et à la finance, le changement semble plus rentable que la continuité. Il n'est pas rare de voir le cours des actions grimper lors d'une restructuration d'entreprise. Le couplage entre la réduction des effectifs et la valorisation des actifs boursiers est un phénomène courant. La finance prédomine nettement : on assiste à une mobilité sans précédent des placements, à une logique de pression du court terme et à une exigence de rentabilité stable et régulière. Le nouveau critère de gestion devient donc la création de valeur pour l'actionnaire, et le bénéfice net par action devient le guide incontesté des décisions d'entreprise. Dans ce cadre, un équilibre entre la protection sociale des travailleurs et les nécessités économiques des entreprises est-il possible?

Fluctuations économiques et conflits intergénérationnels

On évoque également, au terme de la conclusion 13, les difficultés associées aux fluctuations économiques, qui ont pour effet de fragiliser le maintien en emploi des jeunes. En vertu des règles d'ancienneté, les jeunes travailleurs sont souvent les premières victimes des licenciements. En effet, nouveaux venus sur le marché, ils n'ont souvent pas l'ancienneté qui leur assurerait une protection suffisante contre les récessions. Comme les perspectives d'emploi sont sensibles aux fluctuations économiques, on souligne la nécessité de prévoir des interventions ciblées, sans cependant préciser lesquelles, afin de se prémunir contre les désavantages liés à l'ancienneté.

---

[1] L'auteur est agent de recherche à la Direction de la recherche et de l'évaluation au ministère du Travail. Il est également doctorant au Département des relations industrielles de l'Université Laval.

On avance aussi que ces actions ne devraient pas avoir un caractère ponctuel, afin d'éviter la perpétuation de ces inconvénients d'une génération à l'autre. Cependant, comme l'ancienneté demeure un des piliers inconditionnels de la gestion de la main-d'œuvre, surtout en contexte syndiqué (Brunelle, 2004), ces interventions devraient être réalisées en partenariat avec les différentes associations accréditées. L'ancienneté demeure encore « la pierre angulaire » des rapports collectifs de travail et représente, pour les organisations syndicales, une valeur fondamentale (Brunelle, 2004 : 106).

Des lois et des règlements fondés sur les normes internationales du travail et la reconnaissance de la négociation collective

Même si les lois ne créent pas d'emplois, on souligne, à l'énoncé 9, l'importance de fonder la législation et la réglementation sur les normes internationales du travail. Ces dernières seraient conçues pour assurer la protection de l'emploi et favoriser un travail décent, en particulier pour les jeunes. Cette question renvoie à l'importance théorique et pratique d'harmoniser les lois du travail nationales, afin que les systèmes de protection sociale soient similaires d'un pays à l'autre. La mondialisation de l'économie accroît la sensibilité des entreprises aux coûts associés à la protection sociale. Les pays ayant des mesures sociales importantes seraient ainsi désavantagés par rapport aux autres, puisque les entreprises évoquent régulièrement les coûts de main-d'œuvre pour justifier leur délocalisation.

La question du travail atypique est également abordée. On estime en effet nécessaire que les lois du travail et les différentes conventions collectives puissent s'appliquer à tous les jeunes travailleurs qui ont des relations d'emploi que l'on qualifie de déguisées.

Ces formes d'emploi « non traditionnelles » (travail à temps partiel, travail à durée déterminée, travail temporaire, travail occasionnel, travail sur appel parfois accompagné d'une astreinte, travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire et travail indépendant ou autonome) sont non seulement devenues numériquement plus importantes mais constituent souvent, pour plusieurs personnes, la seule façon de participer au marché du travail (Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

Le travail atypique fut déjà l'objet de discussions puisque la Conférence internationale du travail qui a eu lieu à Genève en 2003 a notamment porté sur les effets des changements structurels et organisationnels du travail, les lacunes en matière de protection des personnes vivant une situation d'emploi non traditionnelle, l'ambiguïté quant à l'existence ou non d'une relation de travail ainsi que l'application insuffisante et souvent difficile des lois du travail. Pour les entreprises, ce type de main-d'œuvre apporte la flexibilité nécessaire dans un contexte de fluctuation économique et d'introduction de nouveaux systèmes de production. La question de l'équilibre entre le besoin de sécurité économique des personnes en situation de travail non traditionnelle et les besoins de flexibilité demeure pleine et entière. Cette dichotomie se caractérise par la flexibilité de l'emploi, c'est-à-dire le transfert du risque et des coûts de la flexibilité aux employés, à qui on demande d'assumer le risque et l'incertitude liés à l'économie de marché (Bélanger, Giles et Murray, 2004 : 42), et les besoins traditionnels de sécurité d'emploi et de sécurité économique des employés.

La conclusion 28 fait état de la reconnaissance du droit de négocier et de la liberté syndicale. Ces aspects apparaissent comme des principes et des droits fondamentaux relatifs au travail.

Enfin, dans une perspective visant à garantir une protection appropriée des jeunes tout en améliorant leurs perspectives d'emploi, on souligne l'importance de la sécurité du travail ainsi que celle des politiques des salaires et de la durée du travail.

Les besoins de protection sociale et les questions intergénérationnelles

Les travailleurs jeunes et âgés n'en sont pas à la même étape de vie. Les besoins de protection sociale ne sont pas nécessairement les mêmes d'une génération à l'autre. Dans ce cadre, l'élaboration de politiques tenant compte des questions intergénérationnelles et du cycle de vie est suggérée (conclusion 3). Par exemple, des mesures de conciliation du travail et de la famille pourraient s'avérer nécessaires dans un contexte d'intégration au marché du travail et de dénatalité.

Travail équitable et sans discrimination

On précise à la conclusion 13 que le marché du travail n'est pas exempt de discrimination. Pour nombre d'intervenants, l'intégration des minorités ethniques, des personnes handicapées et des femmes sur le marché du travail est encore problématique et dépasse la seule question salariale. Pour certains, la mise en œuvre de politiques d'équité en emploi et d'équité salariale s'avère nécessaire pour garantir un milieu de travail juste, considérant que le marché ne peut, à lui seul, résorber le problème. Pour d'autres, qui souscrivent aussi au principe de l'équité, ce dernier doit préférablement être atteint par des mesures incitatives plutôt que réglementaires. Il importe, selon ce courant, de privilégier le caractère informel et flexible des approches que l'on trouve déjà dans plusieurs entreprises. Bref, les désaccords portent généralement sur les moyens à prendre afin de résorber cette discrimination.

Dialogue social, concertation, formation et développement professionnel

On privilégie plus d'une fois (conclusions 28 et 34) le dialogue entre les différents partenaires sociaux afin de contribuer à la formulation de politiques visant des industries et des secteurs à fort potentiel d'emplois pour les jeunes. On souligne en outre l'importance d'un arrimage de l'enseignement et de la formation professionnels aux secteurs de pointe souvent associés à la technologie. Des investissements publics et privés sont également jugés nécessaires au développement des infrastructures matérielles et sociales, qui repose notamment sur l'existence de services publics de qualité, la reconnaissance des droits de propriété, la présence d'institutions stables et le respect du droit, particulièrement du droit du travail (conclusion 31).

On précise (conclusions 32, 33 et 34) que l'un de rôles essentiels du système éducatif est l'amélioration continue des compétences afin d'accroître l'employabilité des jeunes. On estime que le travailleur, pour s'adapter à l'évolution du marché du travail, doit avoir accès pendant toute sa vie à une formation répondant aux besoins du marché. Afin de permettre cette adéquation perpétuelle entre les besoins du marché du travail et la formation offerte, on souhaite la mise en place de partenariats privés et publics ainsi que de mesures d'incitation à l'investissement dans les ressources humaines. On souligne que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer dans l'investissement en formation.

Évaluation des politiques publiques

En matière d'évaluation (conclusions 38 et 43), on souligne la responsabilité gouvernementale en ce qui concerne le suivi régulier des résultats des politiques et programmes visant les jeunes. Des données permettant d'en évaluer la pertinence, l'efficacité et l'efficience devraient, dans ce cadre, être compilées. Ces renseignements, rassemblés et diffusés, rendraient possible l'évaluation de l'atteinte des objectifs et la correction du tir, le cas échéant.

À l'échelle nationale, l'organisme plaide pour un rassemblement de données empiriques concrètes sur l'efficacité des politiques et programmes nationaux. De plus, une veille sur les études et les évaluations effectuées permettrait la compilation d'exemples d'interventions qui ont réussi ou non pour en tirer certaines conclusions. À cet égard, l'OIT pourrait faciliter les partenariats entre intervenants afin d'accroître la visibilité et la diffusion des modes d'intervention qui ont connu du succès.

Conclusion

Les propositions ont, d'emblée, le mérite de couvrir l'ensemble des questions touchant les jeunes au travail. Toutefois, les conclusions de ce rapport ne constituent qu'un cadre normatif, un idéal. De plus, leur formulation en termes législatifs ou autres est souvent la résultante d'un compromis consenti aux acteurs en cause. Les positions sont souvent aux antipodes; les uns privilégient les mesures volontaires et la flexibilité alors que les autres revendiquent davantage de sécurité et de protection sociale. Les moyens à préconiser sont donc au cœur des discussions. En outre, ces recommandations sont d'ordre plutôt incitatif. En ce sens, elles sont dénuées de toute mesure coercitive (Duplessis, 2004 : 52). Qui plus est, les destinataires de cet instrument normatif sont les États membres et non les multinationales, qui, dans les faits, constituent les acteurs d'importance de l'économie mondialisée. En revanche, il ne faut certes pas minimiser la potentielle dimension « publicitaire » de ces conclusions. Les résolutions adoptées auraient pour effet de sensibiliser l'opinion publique et de rendre les orientations retenues plus difficilement contournables pour tous les acteurs qui se déploient sur la scène internationale. Ces exigences d'ordre public seraient ainsi non seulement incontournables pour les États, mais s'adresseraient également aux entreprises mondialisées en tant que membres de la communauté internationale (Duplessis, 2004).

Références bibliographiques

BÉLANGER, J., A. GILES et G. MURRAY, 2004, « Vers un nouveau modèle de production : possibilités, tensions et contradictions », L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle?, sous la direction de G. Murray, J. Bélanger, A. Giles et P.A. Lapointe, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 13-62.

BERNIER, J., G. VALLÉE et C. JOBIN, 2003, Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle : rapport final, Québec, gouvernement du Québec, 807 p.

BRUNELLE, C., 2004, « Droits d'ancienneté et droits à l'égalité : l'impossible raccommodement? », Développements récents en droit du travail, Montréal, Éditions Yvon Blais, p. 101-154.

CONFÉRENCE GÉNÉRALE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL (OIT), 2005, « Résolutions adoptées par la Conférence internationale du travail à sa 93e session », 23 p.,
http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/resolutions.pdf

DUPLESSIS, I., 2004, « Les déclarations de l'OIT relatives aux droits fondamentaux au travail : une nouvelle forme de régulation efficace? », Relations industrielles = Industrial Relations, vol. 59, no 1, p. 52-72.

SENNETT, R., 2000, « Le travail sans qualités : les conséquences humaines de la flexibilité », Paris, Albin Michel, 221 p.

Politique éditoriale

La mission du Ministère, axée sur l'établissement et le maintien de relations harmonieuses entre les employeurs et les salariés ou les associations qui les représentent, commande que ses interventions professionnelles et ses écrits soient non seulement rigoureux mais également impartiaux. C'est pourquoi, la politique éditoriale du Ministère pour la revue *Regards sur le travail* est fondée sur les considérations suivantes :

1. Le choix des résumés de recherche, des articles de fond et celui des événements ou des faits marquants est effectué en tenant compte de l'obligation ministérielle de rester neutre par rapport aux intérêts et aux thèses défendus par les acteurs patronaux et syndicaux et en ayant à l'esprit l'utilité potentielle du matériel publié.

   Afin de concrétiser ce souci, tout article soumis pour publication fait l'objet d'une évaluation par trois personnes, dont au moins une provient de l'extérieur de l'Administration publique québécoise.

   Quant aux résumés de recherches, des suggestions pourront être faites aux auteurs mais il leur reviendra d'en approuver le contenu qui sera publié.

2. À l'exception du champ spécialisé de la santé et de la sécurité du travail, à tout le moins dans ses aspects techniques, le Ministère n'écarte aucun sujet de publication a priori, à la condition qu'on puisse les rattacher à sa mission générale ou à l'un ou l'autre des objets suivants, énumérés à l'article 13 de sa loi constitutive :

   - les relations du travail;
   - les normes du travail;
   - l'organisation du travail;
   - le marché du travail;
   - les conditions de travail.

3. Le Ministère ne s'engage pas à publier tous les résumés de recherche et les textes originaux soumis pour publication mais lorsqu'une décision favorable est prise, elle est par la suite communiquée à l'auteur ou aux auteurs.

4. Les articles publiés dans la revue du Ministère *Regards sur le travail* n'engagent que la responsabilité des auteurs.

5. Le Ministère met à la disposition des collaborateurs éventuels à sa revue les normes d'édition qu'il utilise.

Pour des informations supplémentaires, on est prié d'entrer en communication avec M^me^ Claudine Robitaille, agente de liaison. Ses coordonnées sont les suivantes :

Ministère du Travail
Revue *Regards sur le travail*
Direction générale des politiques et de la recherche
200, chemin Sainte-Foy, 5^e^ étage
Québec (Québec) G1R 5S1
regards@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 643-4926
Télécopieur : (418) 644-6969

La revue du ministère du Travail dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail.

REGARDS SUR LE TRAVAIL est une publication du ministère du Travail qui paraît trois fois l'an. Les contenus sont sous la responsabilité de la Direction générale des politiques et de la recherche, ainsi que de la Direction des innovations en milieu de travail. Cette revue électronique constitue le carrefour où chercheurs et praticiens du domaine du travail diffusent leur savoir. Elle est hébergée dans l'Internet ministériel et distribuée par courriel aux clientèles ministérielles intéressées.

Chargés de la revue
Claudine Robitaille
Yves Hallée

Agente de liaison
Claudine Robitaille

Comité de lecture
Ad hoc

Intégration et mise en page
Katia Bélanger

Éditeurs Internet
Lucien Paquin, édimestre
Bernard Bignell, webmestre

Abonnement
Publication accessible uniquement en format électronique sur le site Internet du Ministère. Afin d'être informé d'une nouvelle parution, il faut s'enregistrer au préalable auprès du ministère du Travail du Québec, à l'adresse suivante :
communications@travail.gouv.qc.ca
Objet : Regards sur le travail

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Premier trimestre 2004
ISSN (...)

Droits de reproduction
La reproduction des textes à des fins autres que lucratives est autorisée avec l'accord préalable du ministère du Travail.

Vous devez dans tous les cas, même pour celui d'une reproduction à des fins non lucratives, d'abord adresser votre demande au ministère du Travail, pour lui signifier vos intentions et obtenir l'autorisation préalable.

Ministère du Travail
Direction générale des politiques et de la recherche
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec) G1R 5S1
Tél. : (418) 643-4926
regards@travail.gouv.qc.ca